

Recht keine Abgangsentschädigung zugesprochen und dies vom Regierungsrat zu Recht geschützt wurde.

(...)

4. Zusammenfassend ist festzuhalten, dass der Regierungsrat korrekt und ohne Rechtsverletzung die von der X.-Direktion verfügte Kündigungsverfügung geschützt hat. Mit dem erwiesenermassen zerrütteten Vertrauensverhältnis zwischen dem Beschwerdeführer und seiner Vorgesetzten lag ein sachlicher Kündigungsgrund vor und aufgrund der Ablehnung sämtlicher milderer Massnahmen gab der Beschwerdeführer auch durch schuldhaftes Verhalten begründeten Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses, weswegen ihm keine Abgangsentschädigung auszurichten war. Die von der Vorinstanz vorgenommenen Abklärungen und Ausführungen halten der gerichtlichen Prüfung stand. Mit seinen Einschätzungen und Bewertungen hat der Regierungsrat sein Ermessen weder missbraucht noch überschritten. Der angefochtene Entscheid ist nicht zu beanstanden und die Beschwerde als unbegründet abzuweisen.

(...)

Urteil des Verwaltungsgerichts vom 20. Juni 2016, V 2015 129
bestätigt durch Bundesgericht in BGer 8C_560/2016 vom 30. November 2016

11.2 §§ 99 und 132 Abs. 1 GG; § 70 Abs. 1 PG

Regeste:

§§ 99 und 132 Abs. 1 GG – Die Rechte und Pflichten der Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter einer Gemeinde richten sich nach dem (Gemeinde-)Gesetz und nach dem Dienst- und Besoldungsreglement der Gemeinde. Soweit Bestimmungen fehlen, werden die kantonalen Vorschriften sinngemäss angewendet. Dies gilt auch für Kirchgemeinden (Erw. 1c).

§ 70 Abs. 1 PG – Verweist das Personalreglement einer Kirchgemeinde für den Rechtsschutz ausdrücklich auf das kantonale Verwaltungsrechtspflegegesetz (VRG), werden zunächst die verfahrensrechtlichen Bestimmungen des kantonalen Personalgesetzes anwendbar, welche wiederum auf das VRG verweisen. Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind in diesem Fall nicht klageweise geltend zu machen, sondern es ist das verwaltungsrechtliche Beschwerdeverfahren durchzuführen (Erw. 3). Für die Zusprechung einer Abgangsentschädigung ist erstinstanzlich allein die Anstellungsbehörde zuständig. Eine Entschädigung als Folge einer missbräuchlichen Kündigung kann dagegen nur die Beschwerdeinstanz – vorliegend der Regierungsrat – feststellen (Erw. 4b).

Aus dem Sachverhalt:

Mit Schreiben vom 24. Februar 2016 kündigte der Kirchenrat der Kirchgemeinde K. den Anstellungsvertrag vom 28. November 2003 mit X. unter Einhaltung der vereinbarten Kündigungsfrist von sechs Monaten per 31. August 2016. Gleichzeitig stellte er ihn von seinen Aufgaben frei. Im gleichen Schreiben wurde ein neuer Anstellungsvertrag als (...) thematisiert, dessen detaillierte Regelungen ihm noch zugestellt würden. Mit Brief vom 2. März 2016 an den Kirchenrat erhob X. formell Protest gegen die Kündigung und bot weiterhin seinen bisherigen vollumfänglichen Dienst an. Den Vorschlag, weiterhin als (...) tätig zu sein, könne er aus grundsätzlichen Überlegungen nicht annehmen. Er biete Hand zu einer gangbaren Lösung und ersuche den Rat, auf die Kündigung vom 24. Februar 2016 zurückzukommen. Trotz anschliessend folgenden Gesprächen und Interventionen bestätigte der Kirchenrat am 22. Juni 2016 die Kündigung und hielt fest, dass das Arbeitsverhältnis per 31. August 2016 ende.

Mit verwaltungsrechtlicher Klage vom 31. August 2016 gegen die Kirchgemeinde K. liess X. das Rechtsbegehren stellen, dass die Beklagte unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zu verpflichten sei, ihm innert 10 Tagen ab Rechtskraft des Urteils den Betrag von total Fr. ..., enthaltend Fr. ... als Entschädigung und Fr. ... als Genugtuung, zuzüglich Treue- und Erfahrungszulage TREZ der letzten 15 Jahre und Zins von 5 % ab 1. September 2016 zu bezahlen. Mit Vernehmlassung vom 12. Oktober 2016 liess die Kirchgemeinde K. die vollumfängliche Abweisung der Klage unter Kosten- und Entschädigungsfolgen (zuzüglich MWSt) zulasten des Klägers beantragen. In prozessualer Hinsicht wurde beantragt, dass das Verfahren vorerst auf die Vorfrage zu beschränken sei, ob die behaupteten Ansprüche des Klägers auf dem Klageweg oder auf dem verwaltungsrechtlichen Beschwerdeweg geltend zu machen seien.

Aus den Erwägungen:

1. (...) Unbestritten zwischen den Parteien und zutreffend ist, dass der Kläger in einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis mit der Kirchgemeinde K. stand.

a) Gemäss § 81 Abs. 1 Ziff. 1 VRG beurteilt das Verwaltungsgericht als einzige Instanz vermögensrechtliche Ansprüche Privater gegen Kanton oder Gemeinden, soweit sie sich auf öffentliches Recht stützen und die Gesetzgebung nicht eine andere Behörde als erste Instanz bezeichnet hat. Die verwaltungsrechtliche Klage ist kein Rechtsmittel im eigentlichen Sinn. Sie gehört nicht der nachträglichen, sondern der ursprünglichen Verwaltungsrechtspflege an. Unabdingbar ist das Klageverfahren dort, wo der Staat wegen der besonderen Natur der Sache – bzw. ihrer Regelung im betreffenden Sachgesetz – nicht selber ein Rechtsverhältnis durch verbindliche, formelle Verfügung regeln darf, wo somit ein Subordinationsverhältnis fehlt (vgl. Tobias Jaag, in: Kommentar zum Verwaltungsrechtspflegegesetz des Kantons Zürich, 3. Aufl. 2014, Vorbem. zu §§ 81 – 86 N 11). Die Zuständigkeit des Verwaltungsge-

richts als Beschwerde- und jene als Klageinstanz schliessen sich gegenseitig aus. Welchem Verfahren der Vorrang vor dem andern zukommt, bestimmt sich danach, ob in einer Sache verfügt werden kann oder nicht. Ist es einer Behörde verwehrt, eine Angelegenheit formell mittels Verfügung zu entscheiden, kommt das Klageverfahren zur Anwendung. Sieht aber eine Sachgesetzgebung die Verfügungskompetenz vor, so steht der Klageweg selbst dann nicht offen, wenn die Klage nach dem Wortlaut des – hier für den Kanton Zug geltenden – § 81 Abs. 1 Ziff. 1 VRG möglich wäre (vgl. Tobias Jaag, a.a.O., Vorbem. zu §§ 81 – 86 N 14).

b) Der bis 31. Dezember 1994 geltende § 81 Abs. 1 Ziff. 2 VRG sah für vermögensrechtliche Streitigkeiten aus Dienstverhältnissen von Behördenmitgliedern, Beamten, Angestellten und Lehrern des Kantons und der Gemeinden die verwaltungsrechtliche Klage vor. Mit der Revision des Gesetzes über das Arbeitsverhältnis des Staatspersonals vom 1. September 1994 (PG, BGS 154.21) wurde § 81 Abs. 1 Ziff. 2 VRG ersatzlos aufgehoben (vgl. § 74 Abs. 2 PG mit Verweis auf GS 24, 566). Das geltende Personalgesetz verweist für den Rechtsschutz und das Verfahren in § 70 Abs. 1 und 3 PG für Streitigkeiten aus öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen generell auf das Beschwerdeverfahren nach dem VRG (vgl. Bericht und Antrag des Regierungsrates vom 1. Februar 1994, Vorlage Nr. 130.4, Laufnummer 8257, S. 98). Mit der materiellen Neuordnung des Personalrechts wurde somit das Klageverfahren aufgehoben. Abweichend von den Bestimmungen des VRG, das den Verwaltungs- bzw. Verwaltungsgerichtsbeschwerden grundsätzlich aufschiebende Wirkung verleiht und die Aufhebung der fehlerhaften Verfügung zulässt, ist das Beschwerdeverfahren gemäss § 70 Abs. 3 PG auf ein Feststellungsverfahren reduziert. Wird bei Beschwerdeverfahren gegen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Rechtsverletzung festgestellt, so sind mit dem Feststellungsentscheid die gemäss diesem Gesetz bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses geschuldeten finanziellen Leistungen zuzusprechen. Unter Vorbehalt der Nichtigkeit ist die Aufhebung der das Arbeitsverhältnis beendigenden Verfügung ausgeschlossen. Voraussetzung für das Beschwerdeverfahren ist immer das Vorliegen einer Verfügung. Die personalrechtlichen Verwaltungsentscheide, so beispielsweise die Kündigung oder die Festsetzung finanzieller Leistungen, sind förmlich als Verfügung auszugestalten und müssen eine Rechtsmittelbelehrung enthalten. Die Zuständigkeit zur Behandlung der Beschwerde richtet sich danach, welche Behörde die Verfügung erlassen hat.

c) Das kantonale Personalgesetz gilt gemäss § 1 Abs. 1 PG für das kantonale Personal. Die Bestimmungen des kantonalen Personalgesetzes gelten bezüglich Begründung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses beispielsweise auch für das Dienstverhältnis des gemeindlichen Lehrpersonals (§ 10 Abs. 1 des Lehrpersonalgesetzes vom 21. Oktober 1976, BGS 412.31). Gemäss § 99 des Gesetzes über die Organisation und die Verwaltung der Gemeinden vom 4. September 1980 (Gemeindegesetz, GG, BGS 171.1) richten sich die Rechte und Pflichten der Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter der Gemeinde nach dem (Gemeinde-)Gesetz und nach dem Dienst- und

Besoldungsreglement der Gemeinde (Abs. 1). Soweit Bestimmungen fehlen, werden die kantonalen Vorschriften sinngemäss angewendet (Abs. 2). Die Bestimmung von § 99 GG gilt gemäss § 132 GG (Organisation der Kirchgemeinde) insbesondere auch für die Kirchgemeinde. Die Gemeinden können somit auf eine abschliessende Regelung verzichten mit der Folge, dass die kantonalen Vorschriften sinngemäss anwendbar sind.

2. Die Kirchgemeinde K. erliess am 24. Oktober 1991 ein Besoldungsreglement. Gemäss Ingress des Reglements regelte dieses die grundsätzlichen Rechte und Pflichten derer, die einen Dienst in der Kirchgemeinde verrichteten. Der Kirchenrat erliess wo nötig Ausführungsbestimmungen. Im Wesentlichen enthielt das Reglement nur Bestimmungen betreffend die finanziellen Aspekte bestehender Dienstverhältnisse (Gehaltsklassen, Entschädigungen, Zulagen, Versicherungen etc.). In Bezug auf die Beendigung von Dienstverhältnissen fand sich nur gerade eine Bestimmung, nämlich § 18, wonach das Dienstverhältnis der (...) in der Regel im Zeitpunkt erlösche, in welchem sie zum Bezug einer AHV-Rente berechtigt seien, wobei der Kirchenrat in begründeten Fällen Ausnahmen bewilligen könne. Mit Beschlüssen der Kirchgemeindeversammlung vom 2. Dezember 2014 wurden neu ein Anstellungs- und Besoldungsreglement der Kirchgemeinde K. (Personalreglement, PR) und die Vollziehungsverordnung zum Anstellungs- und Besoldungsreglement (Personalverordnung, PV) beschlossen. Gemäss § 26 Abs. 1 PR bzw. § 56 Abs. 1 PV treten sie für bereits bestehende Arbeitsverhältnisse auf den 1. Januar 2016 in Kraft und ersetzen alle vorhergehenden Besoldungsreglemente samt Ausführungsbestimmungen.

Unter den Allgemeinen Bestimmungen hält § 2 Abs. 1 PR fest, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (exkl. Aushilfen und Personen in Ausbildung) in einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis stehen. Soweit der Inhalt des Arbeitsverhältnisses weder durch das Personalreglement noch durch die Personalverordnung oder durch abweichende Vereinbarungen im individuellen Arbeitsvertrag geregelt ist, gelten als öffentlich-rechtliches Ersatzrecht die Regeln des Zivilrechts, insbesondere Art. 319 ff. OR (§ 2 Abs. 1 PR). Die Anstellung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der Abschluss von Arbeitsverträgen erfolgt durch den Kirchenrat (§ 4 Abs. 1 PR). Das unbefristete Arbeitsverhältnis endet – nebst anderen Gründen – durch Kündigung (§ 5 Abs. 1 lit. a PR und § 3 Abs. 1 PV). Gemäss § 25 PR richtet sich die Rechtspflege bei öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen nach dem Gesetz über den Rechtsschutz in Verwaltungssachen des Kantons Zug. Beschwerden sind an den Kirchenrat zu richten.

Personalreglement wie Personalverordnung sind integrierende Bestandteile des Arbeitsverhältnisses (§ 1 PV). Die Kirchgemeinde kann das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geltenden Kündigungsfristen und Kündigungstermine kündigen, wobei vorab das rechtliche Gehör zu gewähren und die Angemessenheit weniger weit reichender Massnahmen zu erwägen ist (§ 5

Abs. 1 – 3 PV). Eine Kündigung ist nichtig, wenn sie während spezifisch definierter Sperrfristen ausgesprochen wird (§ 6 PV). Eine nichtige Kündigung entfaltet keine Wirkung (§ 7 Abs. 1 PV). Die Kündigung seitens der Kirchgemeinde ist missbräuchlich, wenn Verfahrensvorschriften verletzt wurden oder wenn sie sich nicht auf sachliche Gründe stützen lässt (§ 8 Abs. 1 PV). Eine missbräuchliche Kündigung begründet Anspruch auf Entschädigung, nicht aber auf Fortführung des Arbeitsverhältnisses; Beschwerden wegen missbräuchlicher Kündigung haben keine aufschiebende Wirkung (§ 9 Abs. 1 und 3 PV).

3. Die Kirchgemeinde K. hat ein eigenes Besoldungsreglement, weshalb sich die Rechte und Pflichten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach diesem Reglement richten (§ 99 Abs. 1 GG). Nur soweit Bestimmungen fehlen, werden die kantonalen Vorschriften sinngemäss angewendet (§ 99 Abs. 2 GG). Es fragt sich vorliegend, ob mit den kirchgemeindlichen Vorschriften eine umfassende Regelung getroffen wurde oder ob kantonales Verfahrensrecht subsidiär zur Anwendung gelangt. Der Kläger verweist für seinen Standpunkt auf das Urteil des Verwaltungsgerichts vom 20. Juni 2000 (V 1999 102), worin das Gericht zum Schluss kam, dass Entschädigungsansprüche einer Mitarbeiterin der Kirchgemeinde E. auf dem Weg der verwaltungsgerichtlichen Klage geltend gemacht werden könnten, da das diesbezügliche Dienst- und Besoldungsreglement ergänzend auf das Obligationenrecht verwies, aber kein Fall vorlag, wo im Sinne von § 99 Abs. 2 GG Bestimmungen fehlten, weshalb nicht kantonale Vorschriften sinngemäss anzuwenden seien, so dass aus dem kantonalen Personalgesetz weder materielle Ansprüche abgeleitet werden könnten noch das besondere Beschwerdeverfahren gemäss § 70 PG anwendbar sei.

Im vorliegenden Fall verweist das Personalreglement der Beklagten in § 25 Satz 1 für den Rechtsschutz ausdrücklich auf das kantonale Verwaltungsrechtspflegegesetz. Damit ist allerdings noch nicht gesagt, dass für die Durchsetzung von Ansprüchen einzig das Beschwerdeverfahren möglich ist, ist doch die verwaltungsrechtliche Klage unter gewissen, allerdings sehr restriktiven Voraussetzungen zulässig bzw. der richtige Weg. Die Bestimmung von § 25 Satz 1 PR entspricht aber exakt der Formulierung von § 70 Abs. 1 des kantonalen Personalgesetzes, wonach sich bei öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen die Rechtspflege nach dem Verwaltungsrechtspflegegesetz richte. Aus dem dazugehörigen Absatz 3 von § 70 PG ergibt sich aber in aller Deutlichkeit, dass die Ansprüche aufgrund eines beendigten Arbeitsverhältnisses beschwerdeweise geltend gemacht werden müssen; der verwaltungsrechtliche Klageweg steht damit klar nicht offen. In § 2 Abs. 1 PR werden zwar die arbeitsrechtlichen Bestimmungen des OR als öffentlich-rechtliches Ersatzrecht anwendbar erklärt. Dieser Verweis betrifft jedoch offensichtlich nur Fragen des Inhalts des Arbeitsverhältnisses, somit Fragen materiell-rechtlicher Natur. Damit unterscheidet sich das vorliegende Reglement von demjenigen im Fall V 1999 102, das umfassend für alle Sachverhalte (materiell wie verfahrensrechtlich) auf Ersatzrecht verwies und damit keine Bestimmungen im Sinne von § 99 Abs. 2 GG fehl-

ten. Dies ist vorliegend gerade nicht der Fall. Zudem hält wie erwähnt § 25 Satz 2 PR fest, dass «Beschwerden» an den Kirchenrat zu richten sind. Diese Formulierung kann offensichtlich nur für Fälle gelten, in welchen eine dem Kirchenrat untergeordnete Stelle eine verbindliche Verfügung trifft, und ist hier nicht einschlägig. Eine Überprüfung eines Entscheides bei der verfügenden ersten Instanz, hier dem Kirchenrat, der als Anstellungsbehörde auch für die Kündigung zuständig ist, müsste – sofern im Gesetz überhaupt vorgesehen – im Rahmen einer Einsprache und nicht im Beschwerdeverfahren erfolgen. Immerhin lässt die gewählte Formulierung aber den Schluss zu, dass das kantonale Beschwerdeverfahren und der damit verbundene Verfahrensweg implementiert werden sollten. Dies ergibt sich im Übrigen auch aus § 9 Abs. 3 PV, wonach «Beschwerden» gegen missbräuchliche Kündigungen keine aufschiebende Wirkung zukommt. In Würdigung aller Aspekte ergibt sich, dass das Personalreglement und die Personalverordnung keine abschliessenden Regelungen enthalten und somit aufgrund von § 99 Abs. 2 GG kantonale Vorschriften sinngemäss zur Anwendung kommen, konkret also die verfahrensrechtlichen Bestimmungen des kantonalen Personalgesetzes. Dies hat zur Folge, dass die Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis nicht klageweise geltend gemacht werden können, sondern das verwaltungsrechtliche Beschwerdeverfahren durchzuführen ist.

Mit der hier eingereichten verwaltungsrechtlichen Klage macht der Kläger Entschädigungs- und Genugtuungsansprüche gegenüber der Kirchgemeinde geltend. Anspruchsgrundlage ist nach seiner Darstellung die missbräuchliche Kündigung. Wie oben erwogen, ist der verwaltungsrechtliche Klageweg aber ausgeschlossen, weshalb das Gericht auf die Eingabe als Klage nicht eintreten kann.

4. a) Gegenstand eines verwaltungsrechtlichen Beschwerdeverfahrens ist notwendigerweise ein erstinstanzlicher Entscheid. Gemäss § 19 VRG werden Entscheide (resp. Verfügungen) schriftlich eröffnet und müssen den Rechtsspruch, den Kostenanspruch, die Rechtsmittelbelehrung und die Daten der Entscheidung und des Versandes enthalten. In Briefform ausgefertigte Entscheide müssen als solche bezeichnet werden. Fehlerhafte Verfügungen sind in aller Regel nicht nichtig, sondern anfechtbar. Enthält eine Anordnung zu Unrecht keine oder eine unrichtige oder eine unvollständige Rechtsmittelbelehrung, so gilt sie als mangelhaft eröffnet, was gemäss dem Fairnessgebot (Art. 29 Abs. 1 BV) dem Betroffenen nicht zum Nachteil gereichen darf, es sei denn, dass die Partei den Irrtum bemerkt hat oder ihn bei gebührender Aufmerksamkeit hätte bemerken müssen (vgl. Kaspar Plüss, in: Kommentar zum Verwaltungsrechtspflegegesetz des Kantons Zürich, 3. Aufl. 2014, § 10 N. 51).

Vorliegend hat der Kirchenrat am 24. Februar 2016 in schriftlicher Briefform gekündigt. Eine Rechtsmittelbelehrung hat er für den nicht anwaltlich vertretenen Beschwerdeführer nicht beigelegt. Beim Kündigungsschreiben handelt es sich offensichtlich um einen Entscheid im Sinne des VRG, auch wenn er nicht als solcher bezeichnet und – aufgrund der fehlenden Rechtsmittelbelehrung – ebenso offen-

kundig fehlerhaft ist. Trotz dieses Mangels ist die Kündigung gültig, da – abgesehen von Fällen der Nichtigkeit – auch allenfalls missbräuchliche Kündigungen beständig sind und das Arbeitsverhältnis beenden (vgl. § 70 Abs. 3 PG, § 9 Abs. 3 PV). Beschwerdeinstanz gegenüber einem Entscheid des Kirchenrates ist nach § 40 Abs. 1 VRG der Regierungsrat.

b) Wird bei Beschwerdeverfahren gegen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Rechtsverletzung festgestellt, so sind mit dem Feststellungsentscheid die gemäss diesem Gesetz bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses geschuldeten finanziellen Leistungen zuzusprechen (§ 70 Abs. 3, § 14 PG). Es stellt sich die Frage, ob zu diesem Zweck die Angelegenheit vom Gericht an den Kirchenrat als der zuständigen Verfügungsinstanz zurückzuweisen oder direkt als Beschwerde an den Regierungsrat als ordentliche Rechtsmittelinstanz zu überweisen ist.

Voraussetzung für eine Beschwerde ist immer das Vorliegen einer Verfügung. Vorliegend hat der Kirchenrat – wenn auch formell mangelhaft – bereits verfügt, indem er die Kündigung des Arbeitsverhältnisses ausgesprochen hat. Im Streit liegen denn auch Ansprüche aus einer angeblichen Rechtsverletzung durch die Kündigungsverfügung, nicht hingegen die auch nach Rechtskraft der Kündigung noch mögliche Geltendmachung von Folgeansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis, die nicht im Beschwerdeverfahren, sondern zuerst bei der erstinstanzlich zuständigen Behörde geltend zu machen sind, so wie es z. B. bei der erst mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig werdenden Abgangsentschädigung nach § 24 ff. PG der Fall ist. Wie das Verwaltungsgericht früher festgestellt hat, besteht auf die Abgangsentschädigung ein klarer gesetzlicher Anspruch; der Klarheit halber werde in § 24 Abs. 2 PG betont, dass die Abgangsentschädigung unabhängig von anderen Leistungen aus dem Arbeitsverhältnis bestehe wie z. B. dem Fall der ungerechtfertigten fristlosen Entlassung und der missbräuchlichen Kündigung, wo Schadenersatz bzw. eine Entschädigung geschuldet sei (vgl. Urteil vom 26. August 2008, V 2007 27, und diesbezüglich Entscheid des BGer 1C_441/2008 vom 18. März 2009). Wie das Verwaltungsgericht ebenfalls bereits einmal festgestellt hat, ist für die Zusprechung von Entschädigungen wie der Abgangsentschädigung erstinstanzlich allein die Anstellungsbehörde zuständig (Urteil vom 27. März 2012, V 2011 130, Erw. 2c), während eine Entschädigung als Folge einer missbräuchlichen Kündigung überhaupt nur durch die Beschwerdeinstanz festgestellt werden kann (vgl. Urteil vom 18. Dezember 2008, V 2008 63, Erw. 2a).

Liegt hier die innere Rechtsmittelfrist zu rügende und einzig von der Rechtsmittelinstanz festzustellende Missbräuchlichkeit einer Kündigung im Sinne von § 13 f. PG im Streit, ist die Klageschrift somit als Beschwerde an die zuständige Beschwerdeinstanz, d.h. den Regierungsrat weiterzuleiten.

c) Sind Eingaben an eine unzuständige Instanz gemäss § 7 VRG von Amtes wegen und unter Mitteilung an den Absender an die zuständige Behörde weiterzuleiten, so ist für die Einhaltung der Beschwerdefrist der Zeitpunkt der Einreichung bei der unzuständigen Behörde massgebend. Ziel dieser Bestimmung ist es, Verzögerungen zu verhindern sowie Fristen und Rechtshängigkeit zu wahren, wenn sich ein Rechtsuchender mit einer Eingabe versehentlich (bzw. ohne bösgläubig zu sein) an eine unzuständige Behörde wendet oder wenn die Zuständigkeit einer Instanz aufgrund der gesetzlichen Regelung zweifelhaft ist (vgl. Kaspar Plüss, a.a.O., § 5 Rz. 40 f.).

Einer Partei, welche sich auf eine unzutreffende Rechtsmittelbelehrung verliess und verlassen konnte, darf daraus kein Nachteil erwachsen. Allerdings geniesst nur Vertrauensschutz, wer die Unrichtigkeit der Rechtsmittelbelehrung nicht kennt und sie auch bei gebührender Aufmerksamkeit nicht hätte erkennen können. Es besteht kein Anspruch auf Vertrauensschutz, wenn der Mangel für die Rechtssuchenden bzw. ihren Rechtsvertreter schon durch Konsultierung der massgeblichen Verfahrensbestimmung ersichtlich ist. Dies gilt nicht nur für das Verfahren vor Bundesgericht, sondern auch für das kantonale Verfahren (BGer 6B_935/2009 vom 23. Februar 2010, Erw. 7.2).

Vorliegend kann dem zunächst nicht anwaltlich vertretenen Beschwerdeführer wegen der unterlassenen Rechtsmittelbelehrung, aber auch wegen dem selbst für einen Rechtsanwalt nicht klaren Präjudiz des Falles V 1999 102 vom 20. Juni 2000 und nicht zuletzt wegen der Unkenntnis auch der verfügenden Instanz über die anwendbare Verfahrensart nicht zum Vorwurf gemacht werden, dass er – lange nach Ablauf der 30-tägigen Beschwerdefrist gegen die Kündigungsverfügung vom 24. Februar 2016 – mit einer verwaltungsrechtlichen Klage an das Verwaltungsgericht gelangte und die Missbräuchlichkeit der Kündigung und daraus fliessende Ansprüche geltend machte. Demzufolge muss die Beschwerdefrist als gewahrt gelten.

d) Zuständig als Beschwerdeinstanz ist somit gemäss § 40 Abs. 1 VRG der Regierungsrat. Dieser wird – allenfalls nach Einräumung der Gelegenheit zur Ergänzung der nunmehr als Beschwerdeschrift zu behandelnden Klageschrift resp. der Klageantwort – in einem Feststellungsentscheid über eine allfällige Rechtsverletzung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bzw. die geltend gemachte Missbräuchlichkeit der Kündigung zu entscheiden und daraus allenfalls fliessende Entschädigungsansprüche des Beschwerdeführers zu bestimmen haben.

Nachdem die Zuständigkeit des Verwaltungsgerichts vorliegend unklar erschien, muss die Weiterleitung an die zuständige Instanz im Rahmen eines anfechtbaren Nichteintretensentscheids erfolgen. Überweisungsentscheide im Rahmen des Nichteintretens stellen selbständig anfechtbare Zwischenentscheide über die Zuständigkeit dar (Plüss, a.a.O., Rz 34, u.a. mit Hinweis auf BGE 138 III 610, Erw. 2.5.1).

5. Das Nichteintreten auf das Klageverfahren durch das Verwaltungsgericht kommt grundsätzlich einem Unterliegen gleich, weshalb dem Kläger gemäss § 86 VRG mit Verweis auf § 23 Abs. 1 Ziff. 3 VRG die Verfahrenskosten aufzuerlegen wären. Vorliegend enthielt das Kündigungsschreiben keine Rechtsmittelbelehrung und ist damit mangelhaft. Wie die Vernehmlassung der Beklagten zeigt, ist sich auch der Kirchenrat unsicher über den anwendbaren Rechtsmittelweg, schlug er doch vor, dass zuerst im Beschwerdeverfahren eine allfällige Missbräuchlichkeit der Kündigung festzustellen sei, woraufhin dann im Klageverfahren über die finanziellen Folgen zu befinden wäre. Bei dieser Sachlage darf dem Kläger nicht zum Nachteil gereichen, dass er eine verwaltungsrechtliche Klage einreichte, zumal er sich auf den vergleichbaren, aber eben nicht identischen Fall V 1999 102 bezog, wo das Gericht auf die Klage eintrat. Unter diesen Umständen rechtfertigt es sich, dem Kläger keine Kosten aufzuerlegen. (...)

Urteil des Verwaltungsgerichts vom 22. Dezember 2016, V 2016 78
Das Urteil ist rechtskräftig.

12. Handelsregisterrecht

12.1 § 62 VRG; Art. 165 Abs. 3 lit. a und b HRegV

Regeste:

§ 62 VRG; Art. 165 Abs. 3 lit. a und b HRegV – Keine Legitimation zur Erhebung einer Verwaltungsgerichtsbeschwerde, wenn ein Aktionär sich gegen bereits erfolgte Eintragungen von Kapitalerhöhungen ins Handelsregister wehrt (Erw. 2 – 5). Der Beschwerdeführer bleibt nicht ohne Rechtsschutz. Er kann seine Anliegen vor Kantonsgericht klageweise geltend machen (Erw. 6). Prüfung, ob der Eintragung offensichtliche materielle Rechtsverletzungen zugrunde lagen. Frage verneint (Erw. 7).

Aus dem Sachverhalt:

Die Z. AG, Baar, meldete beim Handelsregisteramt des Kantons Zug die Eintragung einer Statutenänderung, einer ordentlichen Kapitalerhöhung durch Umwandlung von frei verwendbarem Eigenkapital sowie einer genehmigten und einer bedingten Kapitalerhöhung an. Das Handelsregisteramt prüfte die eingereichten Belege und nahm die Eintragung am nn. April 2016 vor. Die erwähnten Tatsachen wurden am oo. April 2016 im Schweizerischen Handelsamtsblatt (SHAB) publiziert. Dagegen reichte M. am 20. Mai 2016 eine Verwaltungsgerichtsbeschwerde ein und beantragte u.a., es sei festzustellen, dass die Beschlüsse der a.o. Generalversammlung der Z. AG (fortan: Beschwerdegegnerin 2) vom 7. April 2016 nichtig seien, eventuell die Kapitalerhöhungen und die Anmeldung der Beschlüsse zur Eintragung nicht gesetzeskonform seien. Es sei das Handelsregisteramt anzuweisen, die entsprechenden Änderungen